Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail intervenant en méconnaissance de l'interdiction de harcèlement moral aboutira à la nullité du licenciement.

Voir aussi :
Harcèlement moral : constitution : DST.259
Harcèlement moral : preuve : DST.261
Harcèlement moral : protection : DST.262
Harcèlement moral : sanction : DST.263

Texte officiel

Code du travail L. 1152-3 — Nullité du licenciement

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Jurisprudence

Nullité du licenciement fondé sur les conséquences d'un harcèlement moral

Est nul, le licenciement fondé sur l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement du salarié lorsque l'inaptitude est la conséquence du harcèlement moral dont il a été victime.

Cassation sociale, 12 mai 2010, n° 09-40.910

Les faits

Un conducteur d'engin licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement demande la nullité de son licenciement en faisant valoir que son inaptitude médicale est la conséquence du harcèlement moral dont il a été victime.

Ce qu'en disent les juges

Conformément à l'article L. 1154-1 du Code du travail, un salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral doit établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement. Lorsque tel est le cas, il appartient à l'employeur de prouver que les agissements invoqués par le salarié ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement mais justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La Cour de cassation décide qu'il y a présomption de harcèlement moral en constatant que le salarié avait dénoncé dans une lettre adressée à l'employeur des faits de harcèlement dont il affirmait être victime, qu'il avait reçu un billet anonyme au contenu odieux et que l'altération de son état de santé avait nécessité deux arrêts de travail.

L'employeur, ne produisant aucun élément établissant que le harcèlement n'était pas constitué, n'apporte pas la preuve contraire du harcèlement.

Par conséquent, il y a bien lieu d'annuler le licenciement fondé sur l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement du salarié dans la mesure où l'inaptitude est la conséquence du harcèlement moral.

À retenir

En cas de litige relatif à l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au salarié d'établir les faits permettant de présumer de l'existence dudit harcèlement. Au vu de ces faits, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements auxquels se réfère le salarié ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Est nul, le licenciement prononcé pour inaptitude physique lorsqu'il est établi que cette inaptitude était consécutive à des actes de harcèlement.

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- Lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut, pour le licencier, se prévaloir du fait qu'une telle absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise ; le licenciement est dès lors nul. (Cassation sociale, 11 octobre 2006, n° 04-48.314)
- Le salarié victime d'un licenciement nul qui ne réclame pas sa réintégration a droit aux indemnités de rupture et à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est au moins égal à six mois de salaire, tel que prévu par l'article L. 1235-3 du Code du travail. (Cassation sociale, 27 juin 2000, n° 98-43.439)

Autres références utiles

C. trav., L. 1152-1 (harcèlement moral), L. 1152-2 (nullité des sanctions) et L. 1154-1 (faits impliquant une discrimination).

Harcèlement moral : preuve

Réf. Internet : DST.261

Définition

La preuve du harcèlement moral sera difficile à rapporter par le salarié. Le législateur a donc tenu à protéger le témoin du harcèlement moral pour faciliter l'apport de la preuve.

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 7).

Le témoin est également protégé de toute sanction ou licenciement qui aurait pour origine le témoignage qu'il a effectué en faveur d'un salarié victime de harcèlement moral, y compris contre les représailles dont il pourrait être victime après la rupture des relations contractuelles avec son employeur.

Il dispose également d'un délai de 5 ans, suivant ces faits, pour se retourner contre son employeur.

Voir aussi :
Harcèlement moral : constitution : DST.259
Harcèlement moral : nullité du licenciement : DST.260
Harcèlement moral : protection : DST.262

Texte officiel

Code du travail L. 1152-2 — Nullité des sanctions

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Jurisprudence

Harcèlement moral : le salarié doit-il en apporter la preuve ?

Un juge ne peut pas rejeter la demande de dommages et intérêts d'un salarié qui se dit victime de harcèlement moral au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

Cassation sociale, 30 avril 2009, n° 07-43.219

Les faits

Un peintre se plaint auprès de son employeur d'être harcelé par son supérieur hiérarchique. Peu de temps après avoir fourni cette information, il est arrêté pour maladie. À son retour, le médecin du travail le déclare inapte à tout poste dans l'entreprise. Le salarié est licencié pour inaptitude et saisit le conseil de prud'hommes pour demander des dommages et intérêts en raison du harcèlement moral.

Il produit devant le tribunal une attestation d'un ancien collègue déclarant que « M. N. (le supérieur hiérarchique) était constamment sur le dos de M. C. (le plaignant) et le harcelait continuellement pour des raisons injustifiées ainsi que nous autres, ne nous laissant même pas de temps pour se laver les mains ou aller aux toilettes dans le local sanitaire vestiaires et local déjeuner se trouvant à dix minutes de notre lieu de travail ». Le collègue ajoute qu'il n'avait pas constaté de lenteur particulière dans le travail de M. C.

Ce qu'en disent les juges

Pour contrer l'attestation produite par le salarié devant le tribunal, l'employeur produit :

– d'une part, une attestation émanant d'un autre collègue, selon lequel « M. C. supportait mal les remarques de M. N. qui lui semblaient justifiées » ;

– d'autre part, une attestation d'un surveillant de travaux délégué par un client, déclarant qu'il n'avait pas constaté de comportement s'apparentant à du harcèlement.

Enfin, il présentait les avis du médecin du travail parlant d'un état dépressif mais qui n'était pas relié précisément aux conditions de travail.

Au vu de ces pièces, les juges de la cour d'appel rejettent la demande du salarié.

À retenir

La Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle précise que le salarié n'est tenu que d'apporter des éléments qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Et d'en conclure que les juges ne pouvaient pas rejeter la demande du salarié au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

Jurisprudence

Accusation de harcèlement moral : l'employeur doit apporter une preuve négative

Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, c'est à l'employeur de démontrer qu'ils ne constituent pas du harcèlement. Au juge ensuite d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, font présumer de l'existence d'un harcèlement moral.

Cassation sociale, 25 janvier 2011, n° 09-42.766

Les faits

Mme X. est engagée le 6 novembre 1978 en qualité d'infirmière au sein d'un institut médico-éducatif.

Elle fait l'objet de plusieurs arrêts de travail pour maladie puis est mise en invalidité deuxième catégorie à compter du 1er juin 2005. Elle en informe l'employeur par courrier du 13 juin et est invitée le 29 juin 2005 à prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail.

Après avoir mis en demeure son employeur le 16 mai 2006 d'organiser les visites de reprise, la salariée, à l'issue de deux visites médicales les 13 et 30 juin 2006, a été déclarée inapte à tout

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 7).